

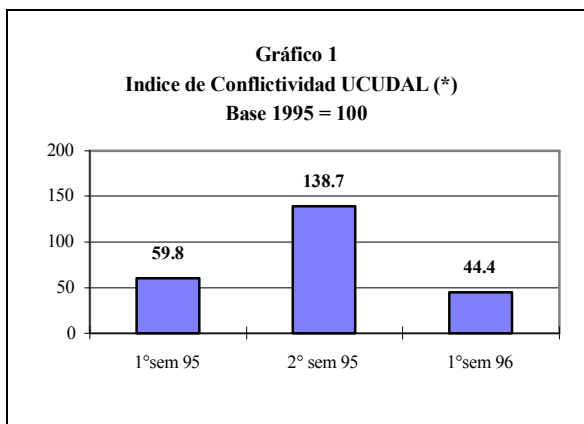
## INFORME DE PRENSA

### Conflictividad Laboral Primer semestre de 1996 y perspectivas

#### 1.- SECTORES, CAUSAS Y MAGNITUD DE LA CONFLICTIVIDAD

##### 1.1 - Caída de la conflictividad en 1996

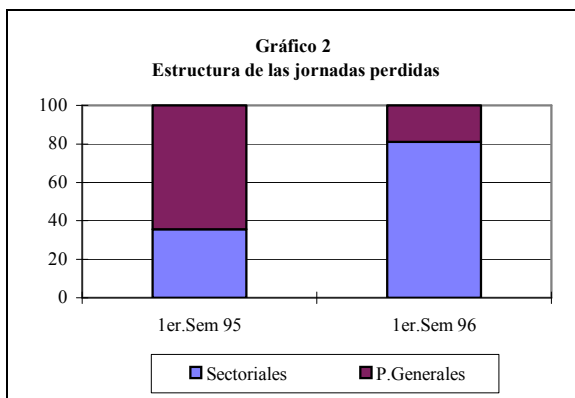
En el primer semestre del año la conflictividad laboral se redujo en un 25,5 % con respecto al mismo período del año anterior, se perdieron 451.680 jornadas de trabajo y hubo 95 conflictos con detención de tareas (ver Gráfico 1).



(\*) Incluye paros generales y sectoriales

La principal diferencia de este año con respecto al anterior es la incidencia de los paros generales, su cantidad y el contexto en que se realizaron. En este año se convocaron dos paros generales (por la reforma de ley de seguridad social y en solidaridad con los conflictos de Gaseba y Fibratex), mientras en 1995 se habían convocado tres, en rechazo al denominado ajuste fiscal, a la reforma de la seguridad social y al Presupuesto quinquenal.

En cuanto al contexto, en el año 1995, primer año de gobierno de la Administración actual, se realizaron varias reformas estructurales y definiciones legislativas de gran trascendencia, que generaron un importante debate nacional, del que el movimiento sindical no estuvo ausente. Ello, sin duda, se reflejó en la magnitud de los paros generales.

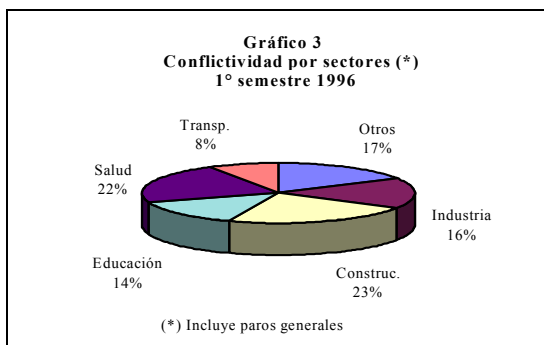


Mientras las jornadas perdidas por paros generales explican en 19 % de la conflictividad en el primer semestre de 1996, en 1995 los paros significaron el 65 % de las jornadas perdidas. Esta diferencia indica con claridad que la menor importancia de los paros generales es la principal explicación de la caída en la conflictividad en lo que va del año (Gráfico 2). Si consideramos los conflictos sectoriales y de empresa, es decir excluyendo los paros generales, las jornadas perdidas en 1996 fueron 366.442, que son más de las perdidas en 1995, cuando ascendieron a 216.476.

Es decir que la conflictividad total en lo que va del año ha sido inferior a la del año anterior, pues a pesar que en sectores y empresas concretas ha sido mayor, en este año se produjeron menos paros generales, cada uno de ellos de incidencia menor que los del año 1995, cuando se discutían reformas estructurales de gran significación.

##### 1.2 - Construcción, salud e industria los sectores más conflictivos

**La construcción** es el sector donde se perdieron más jornadas, alcanzando al 22,5% del total del semestre. En el primer trimestre se produjeron ocho accidentes fatales y, en esos meses, el sector explicó el 44 % de la conflictividad total, lo que se redujo relativamente en el semestre porque entre abril y junio hubo dos nuevos fallecimientos de trabajadores (Gráfico 3).

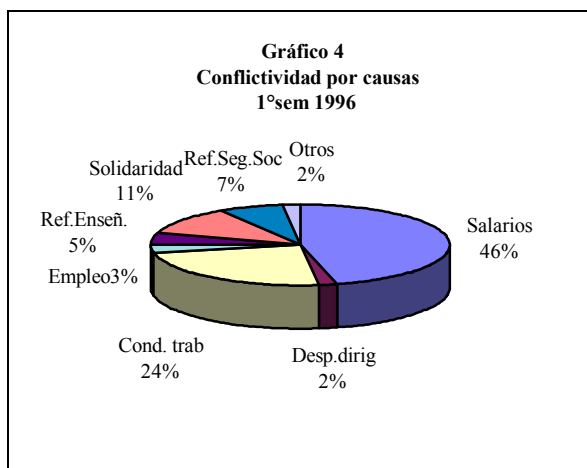


**La salud** se encuentra en segundo lugar, lo que se explica por varios factores. En el Ministerio de Salud Pública se desarrolla un conflicto aun no concluido - que implicó más de 140 horas de paro- por el criterio de reparto de partidas presupuestales, aspecto sobre el cual existe una diferencia entre la dirección y los trabajadores. A este conflicto se agrega el provocado por el fallecimiento de un trabajador en un accidente y las movilizaciones para impedir el cierre de centros asistenciales (Filtro, Musto, Pedro Visca).

**La industria manufacturera** fue el tercer sector en conflictividad, particularmente en el segundo trimestre del año, cuando varios sectores como gráficos y metalúrgicos negociaron y se movilizaron por un nuevo convenio colectivo. Sin embargo, el principal conflicto, en la industria fue el de Fibratex, iniciado cuando la empresa incumple el convenio AITU-COT y posteriormente demanda su flexibilización. Este conflicto no había concluido al fin de junio de 1996 (finalizó el conflicto el 6 de julio de 1996).

**La educación** es el cuarto sector en la conflictividad total. La reforma educativa y la movilización por mejora salarial, que los gremios de la enseñanza enmarcaron en su lucha contra la reforma educativa, explican que este sector tuviera esta participación en la conflictividad del período.

### 1.3 - Salarios y condiciones de trabajo son las principales causas



El 45,5 % de la conflictividad total se explica por conflictos cuya causa principal es la reivindicación de mejoras salariales. (Gráfico 4). Las tres cuartas partes se produjo en los últimos dos meses, cuando se comenzaron a discutir los nuevos convenios en la industria y algunos organismos de la administración pública hicieron movilizaciones para mejorar su situación salarial en la Rendición de Cuentas Por esta causa, en el sector público se perdieron el triple de jornadas que en el sector privado.

Las condiciones de trabajo, sobre todo en la construcción, pero también en otros sectores es la segunda causa de conflictividad, explicando el 24% del total.

Las otras causas de conflictividad son solidaridad con los gremios en conflicto (11 %), el rechazo a la reforma de la enseñanza (5 %), empleo (3 %) y reconocimiento o represión sindical (2%).

**En el transcurso del semestre se produce un cambio en la importancia relativa de los factores de conflictividad. Mientras en los primeros meses los accidentes de la construcción explican casi la totalidad de la misma, en los últimos tres meses, en ese sector, no se verifican accidentes fatales y, aunque sí se producen en otros sectores, este factor de conflictos reduce su importancia relativa. En cambio el crecimiento de la movilización por nuevos convenios en el sector privado y, sobre todo, en el sector público por mejoras salariales a incluir en la Rendición de Cuentas, determinan que este factor, el salarial, sea la principal causa de conflictividad en el semestre.**



## **2.- UN ANÁLISIS DE LA CONFLICTIVIDAD DEL SEMESTRE**

La situación económica actual está marcada por condiciones económicas que impulsan reestructuras de sectores y empresas que, en algunos casos, responden a una crisis ya instalada y en otros a evitar caer en ella. La política económica, expresión de una visión de como enfrentar la difícil situación nacional tiene como objetivos reducir la inflación, evitando la recesión y aumentar la competitividad para mejorar la inserción internacional. Esta política económica es marco de las reestructuras y también incide en las negociaciones.

En este conjunto de determinantes, las relaciones laborales se conforman, con comportamientos de los agentes que, en algunos casos, responden a los temas permanentes, tradicionales, como las negociaciones salariales ( los acuerdos vinculados a la distribución del ingreso) y, en otros, a factores nuevos, propios de la época de transformaciones que vive el país y el mundo.

La conflictividad así como las negociaciones son respuesta a este múltiple condicionamiento, los temas de siempre y los nuevos; los factores históricos (que determinan por ejemplo las condiciones de trabajo) y las tendencias nuevas; y son expresión de las culturas tradicionales y las adaptaciones a una época impregnada de problemas nuevos.

**La situación de la industria, las medidas adoptadas para reducir el déficit fiscal y las malas condiciones de trabajo en algunos sectores, además de las medidas sindicales contra algunas reformas estructurales decididas el año pasado y las adoptadas en solidaridad con algunos conflictos son los principales factores de la conflictividad en el primer semestre del año.**

### **2.1 - Condiciones de trabajo**

En el semestre éste fue uno de los temas más sensibles porque en tres meses fallecieron ocho trabajadores en la construcción. De acuerdo a informaciones del Banco de Seguros el agrícola es el sector con más accidentes laborales, pero es en la construcción donde se producen más accidentes fatales. El SUNCA tiene una resolución por la cual al día siguiente de la muerte de un trabajador por accidente laboral se realiza un paro de tres horas. Esta decisión implicó que, en el semestre, la construcción sea el sector de mayor conflictividad. También hubo conflictos por este tema en los sectores del vidrio y la salud. En este sector, en un hospital del estado se produjo el fallecimiento de un trabajador en un accidente, hecho sobre el que se procesa una investigación administrativa.

### **2.2 - La búsqueda del equilibrio fiscal**

Uno de los principales objetivos de la política económica es abatir el déficit fiscal, por considerarlo uno de los factores principales para la reducción de la inflación. En el Presupuesto para los cinco años de la actual Administración, aprobado el año pasado, así como en directivas concretas para distintas reparticiones del Estado, se intentan reducir gastos o no aumentarlos, pasando a depender la mejora del servicio de un eventual aumento de ingresos propios, cosa que se intenta en algunos ámbitos. Este conjunto de decisiones provocaron o incidieron, directa o indirectamente, varios conflictos, de naturaleza muy diversa. Entre éstos, movilizaciones en varias Intendencias, por despidos y en la salud pública por el cierre de centros hospitalarios.

En los últimos dos meses del semestre se incrementó la demanda de mejoras salariales en distintas reparticiones del Estado. Los gremios de la Enseñanza, del Ministerio de Ganadería, de la salud pública, del Poder Judicial, realizaron movilizaciones exigiendo que en la próxima Rendición de Cuentas se incluyan mejoras en sus ingresos.

### **2.3 - La situación de la industria**

La crítica situación de la industria genera una serie de problemas en las relaciones laborales, que podríamos clasificar en los siguientes: a) algunas empresas tienen dificultades para cumplir sus compromisos salariales, b) en la negociación colectiva las empresas en dificultades suelen presentar fórmulas de moderación salarial, que, en general, son rechazadas por los sindicatos, c) algunas empresas quiebran o reducen su personal, d) en

algunos casos se intentan reestructuras orientadas a mejorar la eficiencia, procesos en los que los sindicatos han tenido respuestas variadas. En las distintas empresas del sector se han producido una o varias de las situaciones anteriores, lo que se reflejó en las relaciones laborales.

La pérdida de empleos, fundamentalmente si se produce la quiebra de la empresa, no ha sido un factor importante de conflictividad, definida como la originada en detención de tareas. Ello se debe a que, por un lado, tiene poco sentido realizar paros en una empresa cerrada, y por otro, si no se produjera el cierre de la empresa pero la crisis y la amenaza del trabajo fuera elevada, la capacidad de resistencia sindical y la utilidad de ese tipo de movilización sería muy relativa.

Sin embargo la problemática social que genera la pérdida de empleo es muy superior a lo que se expresa en conflictos. El cierre de SEVEL, Alpargatas y Agroindustrias La Sierra y, en general la pérdida de puestos de trabajo es un factor permanente de tensiones laborales, que el PIT CNT ha intentado canalizar a nivel central, a través de su Comisión de Empleo, creando vínculos con algunas asociaciones empresariales e instituciones sociales, culturales, religiosas, etc., con las que intenta elaborar propuestas para aumentar el empleo.

La industria manufacturera es uno de los sectores en los que se producen mayor cantidad de conflictos y negociaciones, que responden a una amplia gama de problemas. No siempre se encuentra una solución razonable, particularmente cuando la crisis es profunda. En estos casos también la negociación salarial es más difícil. Se constatan distintos tipos de estrategias empresariales y sindicales. En algunos casos hay respuestas meramente defensivas que, con conflictos o sin ellos, no parecen ser soluciones definitivas. Por otro lado, en algunos casos, se buscan respuestas originales, que apuntan a conformar un tipo de relaciones laborales más adaptado a la situación actual.

#### **2.4 - Otras causas: solidaridad, seguridad social, reforma educativa, falta de reglamentación de la protección sindical**

Otras causas de conflictividad fueron el rechazo a la reforma educativa que originó algunas medidas en la Universidad del Trabajo y Enseñanza secundaria, y el rechazo a la Ley de Reforma de la Seguridad Social, aprobada en 1995, razón por la que se hizo un paro general ante el rechazo de la Corte Electoral de tramitar la realización de un plebiscito para anular algunos artículos de la ley.

El PIT CNT también realizó un paro general en solidaridad con los trabajadores en conflicto, los de Fibratex y, en particular, con la huelga de hambre de tres trabajadores de Gaseba.

La falta de reglamentación de los convenios internacionales ratificados por nuestro país, determina que en caso de despidos o medidas antisindicales, no exista mecanismo, distinto del administrativo a cargo de la Inspección del Trabajo de naturaleza sancionatoria, para exigir la reinstalación o la admisión del libre desarrollo de la actividad sindical en el seno de la empresa.

Ello ha dado lugar a algunos conflictos, que se manifestaron, fundamentalmente, en el área de la construcción, reclamando el reintegro de dirigentes o delegados de obra despedidos.

### **3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación colectiva indica que aunque se mantiene un ámbito de negociación a nivel de rama, hay crecientes acuerdos de empresa, en los que se acuerdan formas de flexibilidad para adaptar las condiciones de trabajo y las formas de remuneración a la situación difícil por la que atraviesan las empresas. Debe destacarse este hecho, que por su importancia, es novedoso en nuestra negociación colectiva y que ocurre, tanto en las empresas privadas como en las públicas.

En el período se firmaron acuerdos colectivos en varias ramas de actividad como industria aceitera, del calado, del cuero y marroquinería, química radios de Montevideo, instituciones deportivas y cooperativas de consumo y en varias empresas como ANP, FNC, Paycueros, Métodos, etc.

En varios convenios se establecen cláusulas originales, como remuneraciones por productividad (Administración Nacional de Puertos, Métodos); flexibilidad en los tiempos de trabajo (Fábrica Nacional de Cerveza, Paycueros); polifuncionalidad (agencias marítimas); regulación de la actividad sindical (Coralier, Métodos del Uruguay, Paycueros).

#### **4.- PERSPECTIVAS**

La negociación de convenios salariales en el sector privado y el reclamo de mejoras en el sector público, serán los principales factores de conflictividad en el segundo semestre, aunque a ellos pueden sumarse algunos factores sobre los que actualmente existe incertidumbre. La negociación en el sector privado no originó una conflictividad importante en el primer semestre, aunque en los últimos dos meses tuvo un crecimiento significativo y seguramente se acentuará en lo que resta del año. La reestructura en curso en la actividad productiva es también potencialmente generadora de conflictos y tensiones sociales. En el sector público la demanda de mejoras salariales en ocasión de la Rendición de Cuentas y eventualmente la Reforma Educativa y del Estado, parecen ser los principales factores de tensión laboral.

**En conclusión es previsible que la conflictividad del segundo semestre supere la del primero, tanto en el sector público como en el privado, pero difícilmente alcance el nivel del segundo semestre del año anterior, cuando se concretaban las reformas estructurales finalmente fueron aprobadas y la discusión del Presupuesto quinquenal, momento en que se produjo un muy elevado nivel de conflictividad. Considerando que la conflictividad del primer semestre fue inferior a la de 1995, seguramente la del año 1996 en su conjunto, es decir, considerando los 12 meses, será menor que la del año anterior.**